

再任用職員も含めた中堅以上の職員にも 大きな改善を求める

特別区人事委員会に対し要請行動を実施

昨年の特別区人事委員会勧告では、「若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ」として、月例給において全級・全号給での引上げとなりました。しかし、その引上げ額は物価高騰の勢いには追いつかず、実質賃金の低下に伴い、生活改善には至らない状況が続いています。



物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅な引上げ勧告、公民比較対象企業規模の見直しなどを要求するため、9月14日（月）16時00分より、特別区人事委員会に対して「2026年特別区人事委員会勧告作業に関する要請」を実施しました。要請には常任中央執行委員、各地連・一組総支部の代表者が結集し、わが組合の要求を強く訴えました。

10項目に亘る要請に対し、人事委員会は全く回答を示すことはなく、勧告時期についても「現時点でお示しすることはできません」としています。

わが組合からは回答に対し「組合員の切実な想いを込めた要請に対して、踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に遺憾と言わざるを得ません」とした上で、十分な労使協議期間の確保を見据えた対応を改めて求めました。

確定闘争にむけ、情報の共有を

今後は、特別区人事委員会勧告が出された後、賃金確定闘争が本格化します。勧告は行政職組合員の労働条件に大きく影響するだけでなく、業務職給料表の改定に対しても影響があります。まずは勧告の動き・内容を注視し、情報を共有し、闘いに備えましょう。



2026年9月14日

特別区人事委員会
委員長 松原 忠義 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 多田 修一郎



2026年 特別区人事委員会勧告作業に関する要請

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

昨年、貴委員会は、月例給・一時金ともに引上げの勧告を行いました。その額は物価上昇に遠く及ばず、職員の生活は厳しいままです。また、人材獲得競争が激化し高齢層職員の活躍が欠かせなくなっている中、60歳超常勤職員の月例給7割措置の廃止や再任用職員の一時金を定年前職員と同等の支給月数にすることなど、組合員からは抜本的な改善を求める声が多く挙がっております。

さて、人事院は8月7日、本年の官民較差を算出した結果、月例給15,056円(3.51%)、一時金を0.05月引き上げる勧告を行いました。俸給表については、大卒及び高卒初任給を一律9,500円引き上げるとともに、中高年齢層にも配慮し全ての級・号俸で昨年を上回る平均3.3%の改定率としました。この勧告は、春闘における民間労組の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえます。

また、再任用職員の月例給について、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の水準に合わせ、平均8.5%引上げとしたことは評価するものの、その一方で一時金の支給月数に関しては、強く求めてきたにもかかわらず、従来の考え方に固執したことは極めて遺憾であります。

特別区の清掃職場においては、継続的に新規採用を募集するも、受験者の減少や合格者の内定辞退があるほか、中高年齢層職員の離職者の増加等、世代を問わず人材確保は深刻な課題となっています。適正な賃金が確保されなければ、人材が定着せず、公務の継続性・安定性を確保することはできません。

質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層はもちろん、中高年齢層職員及び再任用職員も含んだ、全ての職員の処遇改善を図ることが不可欠です。今こそ「人への投資」として人材確保を最優先に、全世代において月例給及び一時金を大幅に引き上げるべきです。本年の勧告では、全世代へよりバランスの取れた賃金改定とし、物価高の中、日本で最も生計費の高い首都圏で働き暮らす、特別区職員の生活改善につなげることを求めます。



私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件については、これまでどおり労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。しかし、この間、貴委員会の勧告内容は、現業系職員の賃金改定にも大きな影響を与えてきました。

職員の賃金・労働条件を改善することは、労働基本権を制約した代償措置を行う人事委員会の責務です。労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分に果たされるよう強く求め、下記の項目について、要請いたします。

記

- 1 全世代の職員に対し、物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅な引上げ勧告を行うこと。
- 2 特別区の職員規模や人材競合関係を踏まえ、給与の公民比較における対象企業規模を1,000以上とすること。また、追加較差算定を行うこと。
- 3 一時金についても同様に1,000人以上規模の企業と比較すること。また、支給月数のみの報告とすること。
- 4 一時金の算定基礎問題の解決を図ること。
- 5 初任給基準を改善すること。
- 6 地域手当を本給に繰り入れること。
- 7 60歳超職員における月例給7割措置の廃止を勧告すること。また、年齢による昇給抑制措置を廃止するよう勧告すること。
- 8 人事院勧告を踏まえ、同一労働同一賃金の観点から、再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。また、一時金の支給月数と扶養手当の支給について、定年前職員と同等とするよう勧告すること。
- 9 現業賃金について、労使協議に反する言及をしないこと。
- 10 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の集約状況と勧告作業の状況、さらに、勧告時期についても明らかにすること。

以上

2026年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1 要請日時 2026年9月14日（月）16時00分～16時25分

2 要請開場 東京区政会館3階35教室

3 出席者

【清掃労組】

多田中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺副中央執行委員長、渡辺書記長、萩原書記次長、徳山常任中央執行委員、松澤常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、佐藤常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、水落常任中央執行委員、第一地連坂巻議長・近藤事務局長、第二地連原田議長・東海林事務局長、第三地連北村事務局長、第四地連斉藤議長・吉田事務局長、第五地連星野議長・斉藤事務局長、一組総支部西村執行委員長・長尾副執行委員長

【特別区人事委員会】

長嶺事務局長、小池事務局次長、星埜給与課長、河原田任用課長

4 要請内容

＜清掃労組（委員長）＞

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。例年の日程を考えれば、勧告へ向けて民間賃金実態調査の集計作業も最終段階に入っていることと存じます。

それでは、私ども東京清掃労働組合、全組合員の切実な思いを要請させていただきますので、内容を真摯に受け止め、勧告していただくようお願いいたします。

～要請書手交～

記書き以下、私どもの要請は10項目であります。引き続き、書記長から主な内容について具体的に説明させていただきます。

＜清掃労組（書記長）＞

それでは、私の方から具体的に説明させていただきます。

1 全世代の職員に対し、物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅な引上げ勧告を行うこと

まず、はじめに、全世代の職員に対する、物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅引上げについてです。

本年の春闘では、引き続き人材確保の課題や物価高を反映し、過去最高の賃上げを行った企業も多く見られ、労働団体の最終集計では定期昇給分を含む賃上げ率は5.01%となり、3年連続で5%を超える高水準となりました。

一方、昨年の人事委員会勧告は、月例給・一時金ともに引上げの勧告を行いましたが、その額は物価上昇に遠く及ばず、私たちの実質賃金は大幅に低下を続けています。

東京都区部の2026年7月の消費者物価指数は、前年同月比で2.0%の上昇、前月比で0.4%の上昇とし、食料品に至っては前年同月比で4.0%上昇するなど、物価高騰による家計への影響が深刻化する中、特別区職員の賃金水準の指標となるラスパイレース指数は、昨年4月時点で97.9となり、7年連続で国を下回り続けているとともに、全ての政令指定都市も下回り続けています。

このように、未だ国を大きく下回る賃金水準からの回復には程遠い状況である一方で、物価上昇に追いつかない引上げ改定では、全国一の生計費を要する特別区職員の負担は増すばかりです。

加えて、今年4月から東京都共済組合の短期給付の掛金率は、「子ども・子育て支援掛金」が徴収されることにより引き上げられ、可処分所得も低下するなど、私たち職員の生活はますます厳しい状況となっております。

職員賃金は、生計費やその他の事情を考慮した上で定められるべきものです。物価高の影響や家賃相場など、日本で最も高い生計費を必要とする、特別区職員の真に生活改善につながる賃金改善は、職員の切実な願いです。

地方公務員法の中で、職員の給与決定要素のはじめに掲げられているのは「生計費」です。他団体を下回り続ける賃金水準を回復・上昇させ、区民の衛生環境を保つため、日夜懸命に取り組む職員の労苦に十分応えるためにも、全ての世代の職員の月例給を物価上昇に見合った引上げとする勧告を求めます。

2 特別区の職員規模や人材競合関係を踏まえ、給与の公民比較における対象企業規模を1,000人以上とすること

次に、給与の公民比較における対象企業規模の見直しについてです。

昨年、貴委員会は、国・人事院に追随し、2025年度の民間給与実態調査から比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げました。

国の勧告では、「官民比較に当たり、全体としては小規模企業も対象としつつ、一方で人材競合関係などにも着目する必要がある。そのような視点から、本府省で企画立案等の業務に従事する国家公務員の比較対象については、現在よりも大規模企業の本社に限定することも考えるべきである」としています。こうしたことを

踏まえ、本府省職員については、1,000人以上の本府事業所の従業員と対応させるとしていることから、特別区の職員規模や人材競合関係に鑑み、比較対象規模を特別区の規模に応じた1,000人以上にすることを求めます。

3 人事院勧告を踏まえた勧告とすること

次に、人事院の勧告についてです。

人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、国会及び内閣に対して、月例給15,056円(3.51%)、一時金0.05月引き上げるとした勧告を行いました。

俸給表については、総合職及び一般職(大卒・高卒)それぞれ9,500円引き上げるとともに、全ての級・号俸で昨年を上回る平均3.3%の改定率としました。5年連続で月例給及び一時金ともに引上げとしたこと、2年連続で月例給の平均改定率が3%を超えたことは、2026春闘における民間労組の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえます。

昨年に引き続く全世代での月例給の引上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできるものの、物価の上昇率が前年同月比+3%近い数値で推移していることから、「真に生活改善につながる賃上げ」を引き続き求めていく必要があるとしています。

また、再任用職員の月例給については、民間フルタイム勤務再雇用者の水準に合わせ平均8.5%引上げとしたことは評価できます。一方で、一時金の支給月数に関しては、強く求めてきたにもかかわらず、従来の考え方に固執したことは極めて遺憾であります。

特別区の清掃職場においては、継続的に新規採用を募集するも、受験者の減少や合格者の内定辞退があるほか、中高年層職員の離職者の増加等、世代を問わず人材確保は深刻な課題となっています。適正な賃金が確保されなければ、人材が定着せず、公務の継続性・安定性を確保することはできません。

質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層はもちろん、中高年齢層職員及び再任用職員も含んだ、全ての職員の処遇改善を図ることが不可欠です。今こそ「人への投資」として人材確保を最優先に、全世代において月例給及び一時金を大幅に引き上げるべきです。

本年の勧告では人事院勧告を踏まえ、全世代へよりバランスの取れた賃金改定とし、物価高の中、日本で最も生計費の高い首都圏で働き暮らす、全ての職員の真に生活改善につながる大幅な引上げ勧告を求めます。

4 一時金の算定基礎問題の解決を図ること

次に、一時金の算定基礎問題等についてです。

一時金の支給月数の算定に当たっては、その基礎が公務と民間とで異なってお

ります。民間給与実態調査では、一時金の支給月数でなく、「年間支給額」を調査し、その額を所定内賃金で除して求められた「月数」により、職員の一時金支給月数が示されております。

しかし、特別区職員に支給される一時金は、「給料月額・扶養手当・地域手当」の三者ベースで算定されており、住居手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、約5.7%も低く抑えられております。民間準拠を謳うのであれば、公民比較に際し算定基礎を同一とすることは、当然のことではないでしょうか。

貴委員会は、こうした算定基礎の相違を踏まえ、公民の均衡を図るため、職務段階別加算の導入を図った旨の見解を示しておりますが、これだけの重みを有する一時金の算定基礎問題を、受給者が限定された「職務段階別加算」だけでの対処では、不十分であります。

一刻も早い一時金の算定基礎問題の解決を求めます。

また、期末・勤勉手当の支給割合及び支給配分の変更は、労使協議が尊重されるべきものであり、従前の勧告から言及する貴委員会の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものと云わざるを得ません。貴委員会においては、期末・勤勉手当の支給割合及び支給配分について、労使協議によるものであることを尊重して勧告は行わないことを求めます。

加えて、貴委員会が行った昨年の民間給与実態調査では、各特別区と同規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、5.19月分との結果が示されています。民間準拠の観点から、特別区の職員規模に照らし合わせ比較し、物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえた支給月数のみを報告するよう求めます。

5 地域手当を本給に繰り入れること

次に、地域手当の本給繰り入れについてです。

一昨年、国において「賃金制度のアップデート」が勧告され、地域手当は都道府県ごとに大きくり化されましたが、特別区の水準は20%を維持しました。しかし、特別区職員の地域手当は20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しいものではありません。

地域手当は、退職手当の算定基礎には算入されず、2015年までの地域手当の引上げに応じた月例給の切下げにより、特別区職員は大きな不利益を被っています。そもそも地域手当は、勤務先が全国にまたがる国家公務員の給与上の均衡を図るための手当であり、特別区内の地域手当支給率は一律であることから、特別区職員に地域手当を支給する必要性も必然性もありません。

改めて、地域手当については、本給に繰り入れるよう勧告することを求めます。

6. 60歳超職員における月例給7割措置の廃止を勧告すること。また、年齢による昇給抑制措置を廃止するよう勧告すること

次に、高年齢層職員の賃金水準の改善についてです。

近年、高齢期雇用を取り巻く民間の情勢は大きく変化してきており、60歳超の賃金水準について、60歳前と比較し約80%前後の水準となっているという調査結果も出ています。もはや、60歳前の7割水準とする現行の給与制度は、時代遅れになっていると言わざるを得ません。貴委員会が7割水準とした根拠は、2018年の民間賃金実態調査によるものと認識しています。人事行政の専門機関である人事委員会として、改めて、最新の60歳超の民間賃金実態調査を行った上で、民間に準拠した水準設定をすべきではないでしょうか。

加えて、民間従業員は、高齢者雇用継続給付制度により、60歳時の賃金から75%を下回った場合は一定の給付が受けられるため、年金支給開始までの間の生計費への負担が軽減されます。一方で、公務員は雇用保険に加入できないため、同様の給付が受けられず、更なる負担を強いられ続けております。

こうした中、人事院は、今年の勧告に係る報告において、60歳前後の給与水準については、「法律上、60歳前後で連続的な給与水準となるよう、令和13年3月31日までに所要の措置を順次講じることとされており、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速する」としています。しかし、60歳超職員が今まさに現場で奮闘しているにもかかわらず、定年引上げの完成を見据えた検討では、あまりにも遅すぎます。

これまでも同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員の処遇については、一定の改善が図られてきましたが、60歳前職員と同様の職務・職責を担う、60歳超職員の7割水準は、明らかに同一労働同一賃金の原則に反しています。

また、人材獲得競争が激化する中、行政運営における安定的な執行体制の確保には、60歳超職員の存在は欠かせません。不十分な給与処遇のままでは定年前退職を選択せざるを得ない状況を招き、ベテラン職員による技術・技能の継承が困難となり、安定的な事業運営に支障を来す恐れがあります。経験豊富な人材の流出は、現場で働く現役世代にとって深刻な問題です。

高年齢層職員の労働意欲を維持・喚起させる賃金水準とすることは必須であります。

改めて、本来の定年引上げの趣旨に則り、誰もが65歳まで安心して職務に従事できる環境を構築するため、60歳超職員における月例給7割措置の廃止や、年齢による昇給抑制措置を廃止する勧告を求めます。

7 同一労働同一賃金の観点を踏まえ、一時金を含む再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること

次に 再任用職員の処遇改善についてです。

現在、公務職場において、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与処遇が、極めて低い水準にあることが大きな問題となっております。特に、一時金の支給月数については、常勤職員の約53%と半分程度まで抑えられており、看過できない状態が続いています。

とりわけ、特別区の再任用職員の業務内容は補完的なものでなく、定年前常勤職員と同等の職務・職責を担っており、同一労働同一賃金の原則に反した現行の処遇は、著しく不合理であると言わざるを得ません。加えて、再任用短時間勤務職員については、一時金も含めると会計年度任用職員の年間給与の支給額を下回る逆転現象も生じています。この状況を放置すれば、後輩職員への技術・技能の継承を始め、地域や区民の生活と安全を守るために尽力している再任用職員のモチベーションを更なる低下に招き、深刻な人手不足が続く公務職場に多大な影響を及ぼすことにつながりかねません。

このことは、全ての地方公務員の問題であるため、私どもは上部団体を通じて、繰り返し処遇改善を求めてきましたが、先の人事院勧告や昨年の貴委員会勧告においても、再任用職員の一時金改善に関わる言及はありませんでした。このような現場の切実な声に応えようとしない姿勢は、極めて遺憾であり、到底容認できるものではありません。

また、人事院勧告では再任用職員の月例給について、民間の再雇用者の状況を踏まえ、平均8.5%の引上げとしました。特別区においても同一労働同一賃金や民間準拠の観点、また、人材確保の視点からも、再任用職員の賃金は抜本的に改善しなければなりません。

公務職場の第一線で大きな役割を果たしている再任用職員の労苦に対し、正当に報いるための処遇改善は待ったなしの課題です。人事行政の専門機関として、特別区の再任用職員の勤務実績を踏まえた勧告をし、その職責を果たされるよう、強く求めます。

8 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の集約状況と勧告作業の状況、さらに、勧告時期についても明らかにすること

最後になりますが、十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の集約状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求めます。

加えて、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員を主体とする労組法適用の労働組合です。賃金の改定・決定に当たっては、労使協議による妥結が大前提となります。したがって、貴委員会においては、夏季の労働に関する手当をはじめとする現業賃金について、労組法の趣旨を踏まえた対応を強く求め、私からの趣旨説明

を終わります。

＜人事委員会 事務局長＞

要請の趣旨は、確かに承りました。

勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできませんが、本年につきましても、職種別民間給与実態調査及び特別区職員給与等実態調査の結果等を踏まえ、給与勧告に向けた作業を行っているところです。

私ども人事委員会は、人事行政の専門機関の立場から、区の実態を把握し、人事行政全般の諸課題について研究・検討を行った上で、地方公務員法の趣旨に則り、人事委員会としての職責・役割を果たしてまいります。

なお、本日の要請内容については、委員会にて各委員にお伝えいたします。

私からは以上です。

＜清掃労組（委員長）＞

わが組合からの要請について、現時点における特別区人事委員会の考え方が示されました。

組合員の切実な想いを込めた要請に対して、踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に遺憾と言わざるを得ません。勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことも遺憾であります。

本日の要請内容については、物価高における職員とその家族の生活にとって、極めて重要であると認識していただきたいと思います。

特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化や人員不足の影響により業務量が増しており、人員の確保は押し迫った喫緊の課題です。初任給や若年層の改善も重要ですが、再任用を含め中堅以上の職員にも大きな改善がなければ、職務に対する意欲の維持も困難となり、更なる人員不足につながります。特別区人事委員会として、これらの事実に向けるのではなく、正面から受け止め、検討すべきです。

繰り返しになりますが、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金については、これまでどおり労使交渉に基づく改定が図られることとなります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以上